

LO SAI CHE...?

SONO STATE DEFINITE LE PROVVIDENZE ECONOMICHE PER INVALIDI+ CIVILI, CIECHI CIVILI E SORDI: IMPORTI E LIMITI REDDITUALI PER

IL 2017

TIPO DI PROVVIDENZA	IMPORTO		LIMITE DI REDDITO	
	2017	2016	2017	2016
Pensione ciechi civili assoluti	302,23	302,23	16.532,10	16.532,10
Pensione ciechi civili assoluti (se ricoverati)	279,47	279,47	16.532,10	16.532,10
Pensione ciechi civili parziali	279,47	279,47	16.532,10	16.532,10
Pensione invalidi civili totali	279,47	279,47	16.532,10	16.532,10
Pensione sordi	279,47	279,47	16.532,10	16.532,10
Assegno mensile invalidi civili parziali	279,47	279,47	4.800,38	4.800,38
Indennità mensile frequenza minori	279,47	279,47	4.800,38	4.800,38
Indennità accompagnamento ciechi civili assoluti	911,53	899,38	Nessuno	Nessuno
Indennità accompagnamento invalidi civili totali	515,43	512,34	Nessuno	Nessuno
Indennità comunicazione sordi	255,79	254,39	Nessuno	Nessuno
Indennità speciale ciechi ventosimisti	208,83	206,59	Nessuno	Nessuno
Lavoratori con drepanocitosi o talassemia major	501,89	501,89	Nessuno	Nessuno

CONSORZIO MONVISO SOLIDALE
COORDINAMENTO GENITORI HANDICAP



LO SAI CHE...?

Si ricorda che gli **SPORTELLI INFORMATI HANDICAP** sono aperti:

SAVIGLIANO
GARESIO MARTINA
- Corso Roma 113
telefono 0172/710811
e-mail martina.garesio@monviso.it
giovedì dalle 10,00 alle 12,00

FOSSANO
ROSSO SONJA
- Corso Trento 4
telefono 0172/698412
e-mail sonja.rosso@monviso.it
lunedì dalle 14,00 alle 17,00
Martedì dalle 10,00 alle 12,30
Venerdì dalle 10,00 alle 12,30

La sede di: **SALUZZO**
- Via Vittime di Brescia-
telefono 0175/210711
garantisce contatto telefonico con le sedi di Fossano e Savigliano, tramite l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)

Vi sono persone che senza i loro difetti mai avrebbero fatto conoscere le loro buone qualità



02/2017

s
t
a
m
p
a
t
o

i
n

p
r
o
p
r
i
o

LO SAI CHE...?

Ci sono **I PERMESSI LAVORATIVI LEGGE 104/1992**

Hanno diritto ai permessi lavorativi i lavoratori disabili in possesso del certificato di handicap grave in base alla L.

104/1992 e i famigliari di questi ultimi.

Chi ha diritto:

Secondo la vigente disposizione, in assenza di ricovero della persona con handicap grave da assistere, possono godere dei tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contributi:

1. il genitore;
2. il coniuge;
3. il convivente di fatto, (coppie, che vivono more uxorio - cioè senza aver formalizzato il matrimonio)
4. il parente o l'affine entro il secondo grado (esempio, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratello).



CONVIVENZA DI FATTO

Una recente Sentenza della Corte Costituzionale del 2016 riapre l'annosa questione relativa alla concessione dei permessi concessi ai lavoratori dipendenti che assistono un congiunto con grave disabilità ed in particolare sui requisiti di accesso a tali benefici.

Le premesse

Merita un cenno la vicenda umana che ha dato origine alla Sentenza

La "storia" è quella di una coppia di fatto. Lei dipendente dell'Azienda Ospedaliera di Livorno, lui affetto da Morbo di Parkinson, separato e privo di sostegno continuativo da parte di altri familiari stretti.

Alla dipendente vengono per lungo tempo concessi i permessi lavorativi previsti dall'articolo 33 della legge 104/1992, ma nel 2011 la ASL si rende conto che la normativa vigente non ammette la concessione dei permessi per chi vive more uxorio (cioè le coppie di fatto). Quindi sospende la concessione dei permessi.

L'interessata opportunamente si rivolge al Giudice che condannava la Azienda.

La questione di legittimità costituzionale

Ma la ricorrente non chiede solo la restituzione delle somme trattenute dalla ASL da cui dipende, ma anche che fosse sollevata questione di **legittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, nella parte in cui non include il convivente more uxorio tra i beneficiari del permesso mensile retribuito**, per violazione degli artt. 2, 3, 32 e 38 della Costituzione nonché dell'art. 117, in relazione agli artt. 1, 3, 7, 20 e 21

LO SAI CHE...?

NOTIZIE IN BREVE

Nei giorni scorsi l'AGCOM (Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni) ha aggiornato,

dopo dieci anni, le agevolazioni sulla telefonia per le persone sorde, cieche totali e cieche parziali, divenute obsolete, alla luce dell'evoluzione tecnologica del mercato e della crescita esponenziale di servizi e applicazioni internet. Riduzione del 50% del canone mensile per tutte le offerte di telefonia fissa comprensive dei servizi internet e un'offerta specifica per la telefonia mobile caratterizzata da un congruo volume di traffico dati ad un prezzo abbordabile, che non superi il 50% del miglior prezzo praticato dall'operatore per tutte le offerte vigenti a parità di volume di traffico dati. Conferma, inoltre, per gli utenti sordi dell'esenzione dal pagamento del canone di abbonamento al servizio telefonico

È uscita la nuova GUIDA ALLE AGEVOLAZIONI FISCALI PER LE PERSONE CON DISABILITA' dell'Agenzia dell'Entrate.



Gli aggiornamenti più recenti

- ☐ certificazione necessaria per la deducibilità delle spese mediche e di assistenza
- ☐ detrazione delle polizze assicurative
- ☐ proroga della maggior detrazione Irpef per l'eliminazione delle barriere architettoniche

LO SAI CHE...?

Il Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119 all'art. 7 tratta la questione dei congedi per le cure per gli invalidi.

Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo **non superiore a trenta giorni**.



Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.



Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporta, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure.

In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza puo' essere prodotta anche attestazione cumulativa.

della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007.

Pertanto conclude la Corte: *"la norma in questione, nel non includere il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito, viola, quindi, gli invocati parametri costituzionali, risolvendosi in un inammissibile impedimento all'effettività dell'assistenza e dell'integrazione (...)"* *"Va, pertanto, dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire DEL PERMESSO MENSILE RETRIBUITO per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado."*



Risvolti operativi

Sotto il profilo giuridico è fuor di dubbio che dal momento del deposito della Sentenza non può più essere negata la concessione dei permessi lavorativi nel caso di convivenze di fatto, di coppie, cioè, che vivono more uxorio (cioè senza aver formalizzato il matrimonio).

Sotto il profilo pratico INPS (e verosimilmente anche Dipartimento Funzione Pubblica) dovranno diramare circolari applicative e fornire istruzioni operative per l'applicazione della sentenza (già comunque vigente e cogente).

Da subito gli interessati possono presentare domanda di concessione dei permessi lavorativi citando la Sentenza n. 213 del 5 luglio 2016. È verosimile che gli uffici preposti al momento tengano in sospeso la concessione dei permessi, in attesa di "istruzioni".

I congedi biennali

Più complessa è la questione legata ai congedi retribuiti fino a due anni (articolo 42, decreto legislativo 151/2001) che, lo ricordiamo sono concessi per l'assistenza al coniuge, ai fratelli, alle sorelle, ai figli (tutti solo se conviventi) e ai genitori (anche non conviventi).

Quell'articolo non è all'oggetto della Sentenza, cioè non è stato dichiarato illegittimo nella parte in cui non prevede la concessione alle coppie di fatto.

Ragionevolmente essendovi i medesimi presupposti, in sede applicativa, anche onde evitare ulteriori contenziosi, è auspicabile che venga applicato lo stesso principio sancito dalla Corte per i permessi, ma così potrebbe non essere.

Se così non fosse si genererebbe la situazione paradossale per cui i permessi (ex art. 33, legge 104/1992) siano concessi anche alle coppie di fatto, mentre i congedi (ex art. 42, decreto legislativo 151/2001) non lo siano.

I parenti ed affini di terzo grado (esempio, zii e bisnonni) possono fruire dei permessi lavorativi solo ad una delle seguenti condizioni:

a) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti o mancanti;

b) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.

Va anche sottolineato che, in forza delle modificazioni introdotte dalla Legge 183/2010 sono scomparsi dalla normativa i requisiti di assistenza esclusiva e continuativa richiesti, in precedenza, nel caso il lavoratore non fosse convivente con la persona con disabilità.

Cosa spetta



I permessi retribuiti ai sensi della legge 104 si traducono, per il lavoratore disabile, in **tre giorni di riposo al mese** anche frazionabili in ore o, in alternativa, in **riposi giornalieri di una o due ore**.

Per i genitori e i familiari lavoratori, è necessario distinguere in base all'età dell'assistito:

⇒ genitori con figlio disabile di **età inferiore ai tre anni**: diritto al **prolungamento del congedo parentale** previsto fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio, per un periodo massimo di ulteriori tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, ovvero che, in caso di ricovero, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore; tre giorni di **permesso mensile** fruibili anche alternativamente; **riposi orari** di una o due ore per giorno a seconda dell'orario di lavoro. La fruizione dei benefici non è cumulativa;

⇒ genitori con figlio disabile di **età compresa tra i tre e gli otto anni**: diritto al **prolungamento del congedo parentale** previsto fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio, per un periodo massimo di ulteriori tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, ovvero che, in caso di ricovero, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;

⇒ genitori, coniuge e parenti di disabile maggiorenne: tre giorni di permesso mensile.

Anche in assenza di una specifica norma sul preavviso, qualora i permessi siano richiesti tempestivamente al datore di lavoro, questi non può legittimamente rifiutarli; il concetto di tempestività dev'essere concretamente determinato avendo riguardo sia per le necessità del lavoratore sia per le necessità tecnico-amministrative del datore di lavoro.



Come fare la domanda

Per poter beneficiare delle agevolazioni previste dalla legge 104, è necessario presentare specifica domanda sotto forma di **autocertificazione** da cui risultino le condizioni personali ovvero di quelle del familiare assistito (dati personali; relazione di parentela, affinità o coniugio; stato di handicap).

Nel settore pubblico le domande sono esaminate dai dirigenti dell'amministrazione di riferimento.

Nel settore privato, invece, è necessario che la disabilità risulti dallo apposito **verbale** compilato a cura dell'INPS su domanda dell'interessato e previa visita medica di verifica; la richiesta di permesso, inoltre, deve essere trasmessa per mezzo di specifici **moduli predisposti**.

La domanda di permesso retribuito, che deve contenere l'indicazione dello specifico permesso di cui si intende usufruire, ha validità a partire dalla data di presentazione e non scade al termine dell'anno solare, eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta devono essere comunicate entro trenta giorni.

